

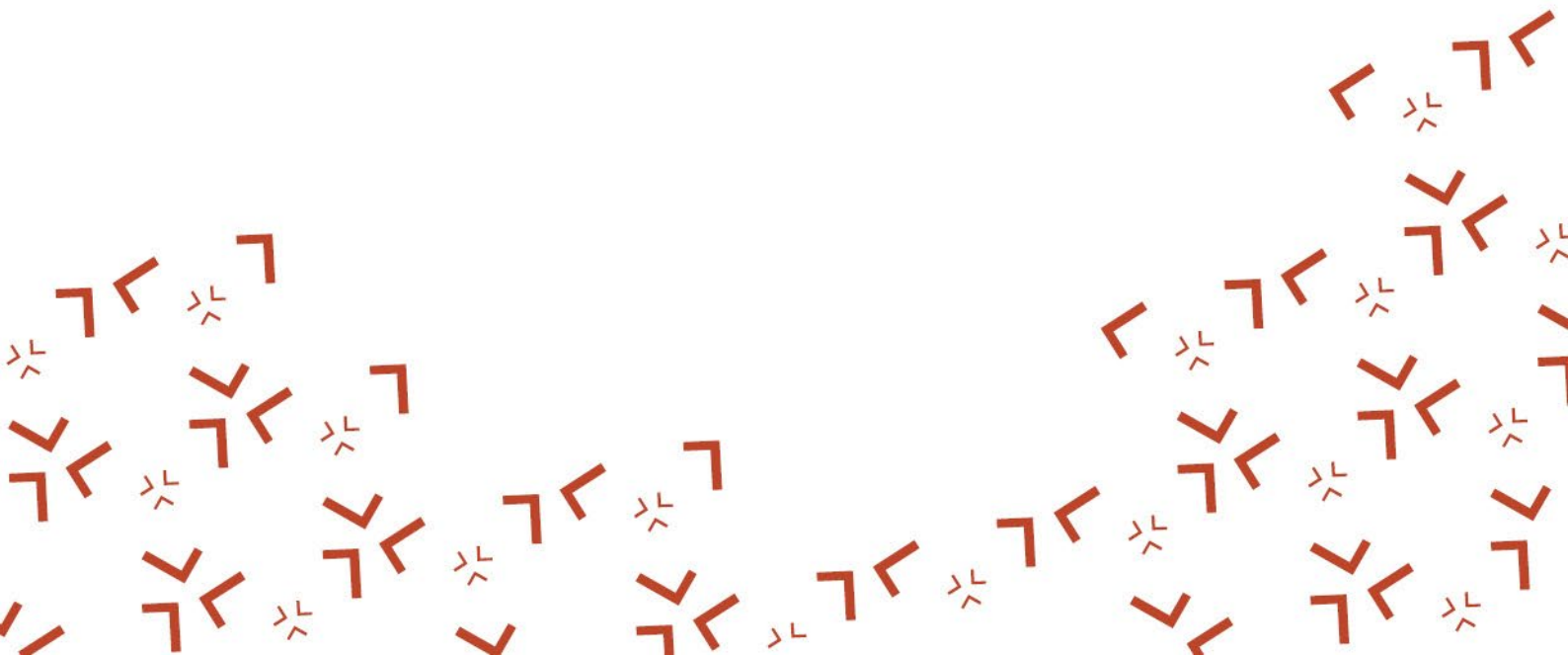
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Juntti, M. & Uusihanni, M. 2022. Ammattikorkeakoulut ja rahoittajat yrityksen jatkuvan oppimisen tukena. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=500a425a-0089-4dde-b0bb-f0e3e2d86c94>



Ammattikorkeakoulut ja rahoittajat yrityksen jatkuvan oppimisen tukena

Mirva Juntti, KTM, palvelupäällikkö, Lapin ammattikorkeakoulu

Minna Uusihanni, YAMK, tradenomi, yrityspalveluasiantuntija, Lapin Ely-keskus

Asiasanat: Yritysyhteistyö, jatkuva oppiminen, yritystuki, koulutuspalvelut

Mistä yrittäjä tietää, onko henkilöstön kouluttamisesta hyötyä?

Aikuisiällä oppiminen tapahtuu useimmiten työnantajan tarjoamissa koulutuksissa. Yhteiskunnan herätessä taas koronan jälkeen on aika pysähtyä miettimään, onko henkilöstön kouluttamisesta todellista hyötyä? Entä millaista koulutuksen tulisi olla, että oppiminen olisi vaikuttavaa?

Suomi on tutkitusti oppimisen edelläkävijä, ja työikäisten jatkuvan oppimisen tarpeesta puhutaan paljon. Toisaalta monen työ on muuttunut hektisemmäksi, eikä koulutuspäivät enää merkitse mukavaa vaihtelua, vaan lisäjärjestelyjä, jonka jälkeen tekemättä jääneet työt pitää kiireellä kursia kasaan. Moni meistä on tottunut koronan aikana kuuntelemaan toisella korvalla koulutusta ja kauhomaan samalla sähköpostitulvaa – keskittymättä kumpaankaan oikein kunnolla.

Oppimista on tutkittu verrattain paljon. Tutkimusten viesti on yksiselitteinen; opittu taito haihtuu nopeasti, mikäli koulutus jää irralliseksi eikä opittua voi soveltaa heti käytäntöön. Paras keino vaikuttavuuden lisäämiseksi olisikin hankkia koulutusta juuri sillä hetkellä, kun uudelle osaamiselle on tarve, ja toimintaa aiotaan konkreettisesti muuttaa opitun avulla. Oppimisen vaikuttavuus ja tuloksellisuus edelleen paranee, kun koulutuksen sisältö on jaettu pieniin annoksiin. Tämä vaatimus haastaa koulutuksen järjestäjät pilkkomaan sisällöt riittävän pieniksi elementeiksi, mutta huolehtimaan silti siitä, että kokonaisuus pysyy jäntevänä. Selvää myös on, että koulutus tulee olla tarjolla yhä enemmän oppijan aikataulun mukaisesti, ajasta ja paikasta riippumatta.

Yksittäisten koulutuspäivien vaikuttavuus jää usein heikoksi. Tämän tiedostaen niihin on myös verrattain vaikeaa saada yhteiskunnallisia tukia. Rahoittajat suosivatkin rahoituksellisilla ratkaisuillaan organisaatioita, jotka kykenevät yhdistämään osaamisen kehittämisen elementit riittävän laajaksi ja suunnitelmalliseksi koulutussuunnitelmaksi. Tämän artikkelin tavoitteena on avata, millaista taloudellista tukea Ely-keskus tarjoaa henkilöstön kouluttamiseen. Artikkelissa kuullaan myös Pohjaset Oy:n toimitusjohtajan näkemys siitä, miten ammattikorkeakoulun tuottama täydennyskoulutus vastasi yrityksen jatkuva oppimisen tarpeita sekä siitä, millainen prosessi tuen hakeminen oli asiakaskokemuksen näkökulmasta.

Miten Ely tukee yritysten oppimista?

ELY-keskus osallistuu yritysten osaamisen kehittämistarpeisiin ja koulutuksen rahoittamiseen, kun osaamisen kehittäminen on riittävän pitkäjänteistä ja laaja-alaista ja oppiminen kytketään osaksi yrityksen normaalia liiketoimintaa. Yhteishankintakoulutusta käytetään yrityksen toiminnallisissa ja teknologisissa muutostilanteissa. Sen tavoitteena on, että koulutettavat saavuttavat muuttuneen tilanteen vaatiman ammattitaidon. Koulutuksen avulla voidaan pidentää työuria, välttää lomautuksia ja irtisanomisia tai edistää monialaista osaamista.

Kenelle avustus sopii?

Yhteishankintakoulutus (Täsmä-/Rekry-/MuutosKoulutus) on suunnattu työnantajille, joilla on halua kehittää henkilöstön osaamista ja edistää yrityksen toiminta- ja kehitysedellytyksiä. Koulutuksen sisältö voidaan suunnitella ELY-keskuksen/TE-toimiston tai kouluttajan kanssa. Yhteishankintakoulutuksessa on aina ulkopuolinen kouluttaja. Koulutuksen sisältö räätälöidään aina yrityksen tarpeiden ja aikataulun pohjalta, mutta koulutuksen vähimmäiskesto on kuitenkin 10 päivää.

TäsmäKoulutus tähtää olemassa olevan henkilöstön osaamisen laajentamiseen. Sitä voi käyttää esimerkiksi osana laajempaa toiminnan kehittämishanketta, määräaikaisten lomautusten yhteydessä tai yrityksen nopean kasvun tukena. Koulutus on työnantajan tarpeisiin räätälöityä ja koulutettavien ammatillista osaamista tukevaa. Myös yrittäjä itse voi työntekijöidensä rinnalla osallistua koulutukseen. TäsmäKoulutusta on käytetty esimerkiksi tilanteissa, missä yritys on kasvanut nopeasti ja henkilöstöä on jouduttu siirtämään toisiin työtehtäviin. Tällaisessa muutoksessa osaaminen ei välttämättä vastaa tehtäviä sekä työnantajan edellyttämää tasoa. Täsmäkoulutus soveltuu erinomaisesti myös tilanteisiin, jossa yritys haluaa

monipuolistaa työntekijöiden osaamista laajemman käytettävyyden ja mielekkäämpien toimenkuvien rakentamiseksi.

Silloin kun yrityksessä tarvitaan uutta työvoimaa, eikä riittävän osaavia tekijöitä ole saatavilla, on työntajien käytettävissä RekryKoulutus. Tähän koulutukseen valitaan osallistujat (yksi tai useampi henkilö) TE-toimiston, ELY-keskuksen ja kouluttajan yhteistyönä. Koulutus on työelämälähtöistä ja siihen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista. Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet henkilöt työllistyvät yritykseen.

MuutosKoulutus on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työnantaja joutuu irtisanomaan henkilöstöä, mutta haluaa tukea irtisanottavan henkilöstön osaamista ja uudelleen työllistymistä toisen työnantajan palvelukseen.

Yhteishankintakoulutuksissa ei suoriteta tutkintoja tai tutkintojen osia eikä tavanomaista yrityksen perehdytys- ja henkilöstökoulutusta. Koulutus voidaan järjestää yhdelle työnantajalle tai yhteistyössä usean työnantajan kanssa. Koulutettavien määrä voi vaihdella yhdestä henkilöstä isompaan ryhmään. Yrityksen maksuosuus vaihtelee koulutuksesta ja yrityskoosta riippuen 20%-50% koulutuksen kokonaishinnasta, jolloin ELY-keskuksen maksuosuus on 50%-80%.

Mitä tämä on käytännössä (case Pohjaset Oy)

Pohjaset Oy on yli 60-vuotias, kasvava lappilainen perheyritys, toiminta-alueenaan Suomi ja Pohjois-Ruotsi. Yhtiön toimipisteet sijaitsevat Kemimaassa, Kemissä, Torniossa, Oulussa, Rovaniemellä ja Jyväskylässä. Pohjaset-konsernissa työskentelee 120 henkilöä.

Pohjaset-konserni on kolmen yhtiön (Pohjaset Oy, Pohjaset Recycling Oy ja Pohjaset Kiinteistöpalvelut Oy) muodostama kokonaisuus. Yrityksen liiketoiminta on organisoitu kolmeen liiketoimintayksikköön, jotka muodostavat bioenergiapalvelut, kierrätyspalvelut ja logistiikkapalvelut.

Konserni panostaa vahvasti johtamisosaamiseen, osaamisen kehittämiseen, jatkuvaan parantamiseen ja turvallisuuteen läpi projektien. Pitkäjänteisen kehittämisen katsotaan luovan pohjan pitkille asiakas- ja työsuhteille.

Pohjaset Oy lähti kehittämään esimiesten osaamista keväällä 2018. Vauhtia kehittämiselle saatiin strategisesta uudistuksesta ja siihen liittyvästä jatkuvasta osaamisen kehittämisestä ja toiminnan parantamisesta. Henkilöstö ja sen osaaminen on aina nähty yrityksessä tärkeimpänä

voimavarana. Esimiestason kouluttaminen nähtiin yhtenä keinona toteuttaa valittua strategiaa ja kehittyä samalla myös yrityksenä.

Pohjaset esimieskoulutus oli laajuudeltaan kymmenen koulutuspäivän mittainen. Se toteutettiin Elyn TäsmäKoulutus -rahoituksella. Koulutuksen sisältö räätälöitiin Lapin Ammattikorkeakoulun kanssa ja aikataulutus sovitettiin vastaamaan yrityksen tarpeita.

Toimitusjohtaja Janne Pohjanen toteaa, että koulutuksen hyötyjen mittaaminen ei ole kovin helppoa, varsinkaan lyhyellä aikajänteellä. Tarkasteltaessa TäsmäKoulutuksesta yrityksen saamia hyötyjä, nousee tärkeimmäksi se, että keskeisissä rooleissa olevat esimiehet pääsivät koulutuksen myötä ottamaan etäisyyttä arkeen, verkostoitumaan keskenään ja oppimaan yhdessä heille uusia asioita. Tämä on johtanut myöhemmin siihen, että esimiestason henkilöiden yhteishenki on tiivistynyt ja uskallus kysyä lisääntynyt. Koulutuksen ansiosta esimiesten halukkuus ymmärtää talouden johtamista ja onnistumaan päivittäisessä henkilöstöjohtamisessa, on kasvanut. Nämä tulokset ovat näkyneet myös vuosittain toteutettavassa työtyytyväisyyskyselyssä.

Ely avustuksen hakumenettelyä ja tuen hakemisen prosessia pidettiin vaivattomana, varsinkin kun Lapin AMK toimi alusta saakka koulutuskumppanina ja instrumentti oli toteuttajalle tuttu. Janne Pohjanen kokee saaneensa tarvittavaa tukea helposti niin ammattikorkeakoululta kuin myös ELY:n yhteyshenkilöltäkin.

Miten sitten itse toteutus meni ja mitä siitä jäi käteen? Janne Pohjanen näkee, että koulutus sujui hyvin. Ainoastaan yhden koulutusosion suhteen tuli esimiehiltä palautetta, että koulutuksen sisältö ylitti heidän vastaanottokykynsä, mutta palautteeseen reagoitiin nopeasti. Kokonaisuutena tarkasteltuna osallistujat olivat kuitenkin tyytyväisiä koulutukseen.

Osaamisen kehitystyö jatkuu Pohjaset konsernissa. Konserni toteuttaa edelleen alkuperäisen koulutuksen runkoon pohjautuvaa ohjelmaa, hieman tiivistetyllä aikataululla, sisäisenä osaamisen kehittämisen kokonaisuutena.

Yhteenveto

Hyvät kouluttautumismahdollisuudet ovat kiistaton vetovoimatekijä millä tahansa alalla toimivalle organisaatiolle. Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet sitouttavat myös yrityksessä jo toimivia avainhenkilöitä työnantajansa. Kouluttamiseen on myös tarjolla hyvä määrä erilaisia tukia, kunhan koulutussuunnittelu on yrityksessä riittävän pitkäjänteistä ja tavoitteellista.

Ammattikorkeakoulussa on tarjolla hyvä määrä erilaisia ratkaisuja ammatillisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen työelämän vaatimusten mukaisesti sekä urakehityksen vauhdittamiseen. Yritysten kiinnostus näihin paranee, kun tarjonta on pilkottu riittävän pieniin osiin ja yritystä osataan auttaa koulutuskokonaisuuden hallinnassa, eli koulutussuunnittelussa ja sopivien rahoituksellisten tukien hakemisessa.

Jatkuva oppiminen asenteena tarkoittaa jatkuvia mahdollisuuksia kokea, oivaltaa ja oppia. Siihen jokaisella tulisi olla yhtäläinen mahdollisuus, työskentelipä hän missä tahansa.

Lähteet

Helminen, Jari (2021). Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla. Opinnäytetyö.

Sitra (2021). MILLÄ SUOSITUKSILLA? Kohti elinikäisen oppimisen Suomea. <https://media.sitra.fi/2021/12/12140526/sitra-milla-suosituksilla.pdf> (Luettu 24.3.2022)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). Jatkuvan oppimisen palvelukeskus. [JOTPA vuoden 2022 toimintasuunnitelman painopisteet \(okm.fi\)](#). (Luettu 24.3.2022)

Pohjaset -konsernin historia. <https://pohjaset.com/konserni> (Luettu 28.3.2022)